

Подводя итог, можно говорить о том, что выдвигавшаяся гипотеза подтвердилась в результате проведенного исследования. На заработные платы в городе Екатеринбурге оказывают значительное влияние и тип компании, и уровень, положение работника в данной компании, причем продвижение работника по службе и рост доли рынка компании, при прочих равных условиях, приводят к повышению заработных плат работников. Более того, различия в уровне заработных плат разных категорий менеджеров заметно отличаются друг от друга.

ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ТРУДА

Криничанский К.В., Лаврентьев А.С.

(Южно-Уральский государственный университет, Челябинск)

Уже достаточно длительное время в России принято рассуждать о высоком потенциале роста и его факторах. Одним из таких факторов называется высокое качество человеческого капитала и его интеллектуальной составляющей. Почему же дальше разговоров ничего не идет? Почему рост в России объясняется скорее конъюнктурными (нефте-газовыми) факторами, а уровень доходов населения по-прежнему низок и никак не соответствует, по мнению большинства населения, уровню интеллектуальной самооценки? Для ответа на эти вопросы необходимо, в первую очередь, обратиться к изучению категории «труд».

В последнее время среди работ экономистов было немало посвященных данной категории, в т. ч. таких, в которых предпринимались попытки ее переосмысления и поиска новых подходов ее использования в экономических моделях. Одной из таких работ является недавно опубликованная монография В.А. Каменецкого и В.П. Патрикеева [3]. Высказывая в чем-то сходную с доктриной физиократов позицию, данные авторы утверждают, что основные блага, в частности, биомасса, создаются вообще без участия человека и его имущественного капитала, а физические затраты человеческого труда составляют лишь ничтожную часть всех энергозатрат, которые образует многообразный поток энергии, существующий в природе в форме, усваиваемой биологическим миром, или в форме, преобразованной интеллектом человека из имеющихся в природе потенциальных запасов энергии. «Процесс производства происходит в соответствии с природными физическими законами, – утверждают авторы, – а система производственных отношений строится человеком исходя из его представлений о природе процесса производства».

Согласимся, в связи с этим, что одна из главных задач человека состоит в том, чтобы познать имеющиеся закономерности деятельности природы и естественного (но скрытого от очевидного понимания) порядка социальной эволюции и использовать их для извлечения максимального количества благ для своей жизнедеятельности. Здесь, вероятно, будет корениться и ответ (разгадка) на вопрос (загадку) об эффективном способе использования ресурсов. Безусловно, данный ответ должен содержать указание на способ лучшей организации трудовых отношений и содержать конечную оценку роли труда.

Использование человеком в своей жизнедеятельности сознания – это, по мнению авторов, энергетический процесс, происходящий на уровне, пока не доступном человеческому измерению (если допустить, что такие измерения вообще возможны). Однако можно заметить, что именно категория «труд»

позволяет уловить некоторые энергозатраты человеческого сознания в связи с его экономической активностью. Вопрос – как они оцениваются?

В процессе производства человек использует свои интеллектуальные способности для того, чтобы направить имеющиеся ресурсы в нужное русло, используя для этого придуманные и созданные орудия производства. Происходящее постепенно совершенствование орудий производства называют техническим прогрессом, который оценивается как внешняя форма развития. Характерно, что сам человек при этом как бы отходит на второй план. Качественные сдвиги в эволюции орудий производства, являющиеся объектом пристального изучения, признаются всеми, тогда как «качество» человеческих способностей застывает на уровне неандертальнцев и эпохи неолита⁹. Таким образом, внешне все выглядит следующим образом: оценка материальной стороны эволюции хозяйства налицо, тогда как интеллектуальная сторона оказывается большей частью в тени. В общем то никто не оспаривает заслугу разума в техническом прогрессе, однако вопрос о вознаграждении за эту заслугу остается открытым. (Быть может здесь уместно вспомнить знаменитого лесковского умельца левшу, обреченного на безвестность и нищету?)

Обратимся к другой важной составляющей нашей проблемы. Материальное и интеллектуальное в производстве разделено по принципу владения. *Материальное* может принадлежать одним субъектам, тогда как *необходимое* для его (материального) эффективного функционирования *интеллектуальное* принадлежит другим. Проблема, если ее ставить с позиции эффективности состоит в том, как добиться максимальной отдачи от человеческого (интеллектуального) участия в производстве. Как мотивировать труд?

Прежде чем эти вопросы получают какие-то удовлетворительные ответы, необходимо разобраться, что в конечном итоге является объектом торга на рынке труда. Что покупает работодатель, и что продает наемный работник?¹⁰

Что бы ни было объектом данного торга, это «нечто» обращается в рамках институциональной среды. Интересна в этом отношении предлагаемая в ранее цитируемой монографии концепция, в которой авторы пытаются соединить установки современного права и уникальность человека, как системы, способной к самоуправлению и способствующей наиболее адекватному протеканию процессов создания материальных и нематериальных ценностей. Право, как один из общественных институтов, которые, по мнению авторов, человечество создало для упорядочения и облегчения своей экономической деятельности, вторично по отношению к процессу производства. Право разграничивает объекты и субъекты собственности в данном процессе, когда субъектом может выступать, например, юридическое лицо, а объектом – способности человека к производству чего-либо.

В современном обществе человек де-юре не является объектом собственности, хотя в предшествующие периоды такое явление, проявлявшееся в форме рабства или иной зависимости, было институциональной нормой. На этой основе не возникало противоречия по поводу того, считать человека объектом или субъектом собственности и как

⁹ Пожалуй только категория «наука» подходит для описания степени прогресса человеческого интеллекта, однако даже и ее пытаются сегодня соединить с понятием «орудия», относя к числу составляющих производительных сил.

¹⁰ Мы осознаем, что такая формула не охватывает 100 % случаев трудового вклада в производство, однако является наиболее общей.

оценивать его способности. То, что в настоящее время человек перестал быть объектом собственности – заслуга естественного права, которое пробивает себе дорогу с большим трудом. И этот маленький «островок» со всех сторон окружен позитивным правом. Человек, опираясь на свое несовершенно сознание, будет все же руководствоваться позитивным правом. Совместное сосуществование норм естественного и позитивного права породило двусмысленную ситуацию, которая заключается в том, что дух современного общества, которое основывается на ценностях демократии и свободы, тяготеет к естественному праву, а буква, т.е. законодательные нормы – феномен позитивного права.

Рассмотрим проблему в рамках теории труда и исходя из задачи управления рынком труда. В классическом варианте человек продает свои способности выполнения той или иной работы с какой-либо степенью успешности (квалификация, навыки, образование). После подписания договора о найме работник уже не властен над тем, как будут использоваться его способности. Труд с этой точки зрения практически лишается своей интеллектуально-творческой составляющей. Но, как было сказано выше, именно интеллектуальная составляющая содержит условие технического прогресса, развития и роста.

Однако можно вместе с В.А. Каменецким и В.П. Патрикеевым утверждать, что способности человека – это специфический объект собственности, принадлежащий ему по естественному праву. *Способности* (так же как и интеллект) не вполне удовлетворяют свойствам категории «товар», так как *не являются отчуждаемыми*. То есть заключаем, что способности и интеллект человека – это объекты исключительной собственности самого человека. К тому же и человек – не объект собственности, а полноправный субъект всех отношений, возникающих в процессе производства.

Однако при найме способности и интеллект не обязательно во всех случаях, но становятся важнейшими критериями выбора работодателя. Как же они оцениваются? В этой связи имеются некоторые стандартные, однако не идеальным образом работающие механизмы. Это определение стажа, оценка навыков, уровня квалификации, тестовый отбор и пр. Данные критерии и методы действительно не совсем удовлетворяют задаче определения и оценки будущего трудового вклада работника.

Однако работник все таки находит своего нанимателя, следовательно и оценку своего трудового вклада. Хозяйствующая организация (предприятие, учреждение) как конечный покупатель труда, формирует его оплату, оценивая вклад всех участников в успех своей деятельности. Однако чем больше число работников, тем сложнее оценить этот вклад. Вдвойне не просто оценить также и интеллектуальную составляющую вклада некоторых из этих лиц наемного труда. На наш взгляд, единого подхода к разрешению обозначенной проблемы не существует. Как показывает мировая практика, в разных странах компании, стремящиеся к завладению рынком *интеллектоемкой* продукции, предпринимают свои программы по привлечению кадров. Эти программы могут основываться на профессиональном отборе (на основе анализа резюме, из которого извлекаются выводы о профессиональных успехах человека), качестве образования, оценке личностных качеств (психологический тип, умение работать в команде и пр.), на некоторых особенностях национального и территориального менталитета.

В любом случае компании считают своим долгом обретение и удержание интеллектуальных ресурсов, развивая методики стимулирования раскрытия талантов и извлечения пользы от возникающего интеллектуального потока.

В заключение следует отметить, что такое поведение производителей в ряде стран легко объяснима. Производство интеллектуального продукта дает гораздо более высокую отдачу на единицу затрат и позволяет надолго закрепить за собой право использования изобретения (образца, бренда и т. п.), завоевать нишу, эксплуатация которой позволит возместить затраты на привлечение высококвалифицированных, креативных работников и сформировать резерв, необходимый для создания новой подобной ниши.

Претензии России на более высокий (относительно текущего уровня) уровень оплаты труда в связи со сказанным выглядят слабо обоснованными. Российские производители еще не научились извлекать ренту из интеллектуальной составляющей потенциала своих работников, а сами работники не находят существующую систему адекватной идеальной модели стимулирования интеллектуального самовыражения. Повышение цены труда в этих условиях, на наш взгляд, может привести только к потере конкурентоспособности отечественной продукции на мировом рынке. Нам следует четко усвоить истину: долговременный и устойчивый рост уровня доходов основной части населения возможен только при иной (в корне отличной от современной) структуре экономических секторов. Апелляция к высоким доходам нефтедобывающего и других экспортоориентированных, но неинтеллектуальных отраслей безосновательна. Как показывает практика, сверхдоходы этих отраслей могут найти только один механизм трансферта в сопряженные сферы – бюджет, об «эффективности» которого мы лучше умолчим.

Таким образом, наш вывод заключается в том, что нашей стране следует пестовать стратегию инновационного развития, создания и выращивания новых интеллектуальных отраслей и секторов хозяйства, которые могут создать предпосылки и условия для выхода из создавшегося положения «недооценки» труда.

Современная экономика и мировая конкуренция ставят перед производством новые цели, достижение которых возможно только за счет использования всех способностей и возможностей человека. Ситуация, когда работник является лишь приложением к орудию производства, не способна дать новое качество труда на национальном уровне. Достичь нового уровня развития можно только за счет развития секторов, ориентированных на интеллектуальный продукт и совершенствования трудовых отношений, дающего работникам возможность проявить не только свои умения и навыки, но и интеллектуальные способности.

ВЛИЯНИЕ ФАКТОРОВ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРОВЕДЕНИЕ ПЕРВИЧНОГО РАЗМЕЩЕНИЯ АКЦИЙ КОМПАНИЙ (IPO)

*Кульмяков Н.Н., Подчинонова Д.А., Сульдина Н.В.
(Уральский государственный университет им. А.М.Горького,
Екатеринбург)*

Актуальность темы исследования обусловлена пониманием концепции, в которой взаимосвязь рыночной стоимости, конкурентоспособности и